Deutscher Bundestag
13. Wahlperiode

Drucksache 13/4682

22. 05. 96

Beschlußempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuß)

zu der Unterrichtung durch die Bundesregierung
– Drucksache 13/4514 Nr. 2.26 –

Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub
KOM-Nr. 96 (96) endg.
Ratsdok.-Nr. 4824/96

A. Problem

Die nationalen Bestimmungen über den Elternurlaub und den Urlaub aus familiären Gründen weisen zwischen den Mitgliedstaaten erhebliche Unterschiede auf, die das harmonische Funktionieren des Gemeinsamen Marktes beeinträchtigen.

B. Lösung

Durch die Richtlinie werden auf EU-Ebene Mindeststandards geschaffen, die diesem Umstand abhelfen und geeignet sind, der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung zu tragen.

Der Unterrichtung durch die Bundesregierung wird zugestimmt.

Einstimmigkeit im Ausschuß

C. Alternativen

Keine

D. Kosten

Wurden nicht erörtert.

Beschlußempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

der Unterrichtung durch die Bundesregierung – Drucksache 13/4514 Nr. 2.26 – zuzustimmen.

Bonn, den 22. Mai 1996

Der Ausschuß für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Dr. Edith Niehuis
Vorsitzende

Maria Eichhorn
Berichterstatterin

Hildegard Wester
Berichterstatterin

Rita Grießhaber
Berichterstatterin

Sabine Leutheusser-Schnarrenberger
Berichterstatterin

Rosel Neuhäuser
Berichterstatterin

Bericht der Abgeordneten Maria Eichhorn, Hildegard Wester, Rita Grießhaber, Sabine Leutheusser-Schnarrenberger und Rosel Neuhäuser

I.

Die EU-Vorlage auf Ratsdok-Nr. 4824/96 (Anlage) wurde dem Ausschuß für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in der 13. Wahlperiode mit Drucksache 13/4514 Nr. 2.26 gemäß § 93 GO-BT federführend und dem Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung mitberatend überwiesen.

Der Ausschuß für Arbeit und Sozialordnung empfahl in seiner Sitzung am 22. Mai 1996, die Vorlage zur Kenntnis zu nehmen.

Darüber hinaus empfahl er mit den Stimmen der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Gruppe der PDS gegen die Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P., den Antrag der Fraktion der SPD anzunehmen.

Die EU-Vorlage ist vom federführenden Ausschuß für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in seiner Sitzung am 22. Mai 1996 abschließend beraten worden.

II.

Während der Ausschußberatung legten die Mitglieder der Fraktion der SPD zu der Vorlage einen Antrag vor, mit dem die Bundesregierung aufgefordert wurde, die in der geschlossenen Rahmenvereinbarung enthaltenen Grundsätze aufzugreifen und spätestens bis 1998 in nationales Recht umzusetzen. Insbesondere sollten damit die Voraussetzungen geschaffen werden, beiden Elternteilen die Kindererziehung gleichzeitig zu ermöglichen, Familien- und Erwerbsarbeit besser miteinander zu vereinbaren sowie vermehrte Teilzeitarbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten.

Die Mitglieder der Fraktion der CDU/CSU begrüßten die EU-Vorlage und wiesen darauf hin, daß sich die Bundesregierung bereits zu Zeiten ihrer Präsidentschaft um eine Verabschiedung der Richtlinie bemüht hätte, dieses Vorhaben jedoch an der ablehnenden Haltung Großbritanniens gescheitert sei.

Sie stellten sodann die Unterschiede des Richtlinienvorschlags gegenüber der gegenwärtigen Rechtslage in der Bundesrepublik Deutschland dar und machten deutlich, daß das nationale Recht die in der Richtlinie enthaltenen Vorgaben bei weitem übertreffen würde.

Wegen der ausreichenden Modalitäten beim Erziehungsurlaub im Hinblick auf einen Wechsel zwischen Vater und Mutter lehnten sie den Antrag der Fraktion der SPD ab.

Die Mitglieder der Fraktion der SPD begründeten ihren Antrag u. a. damit, daß es bei der Frage der Vereinbarkeit von Familie, Arbeit und Beruf in Zukunft um mehr Partnerschaftlichkeit und Gemeinschaftlichkeit gehen solle. Weder die eine noch die andere Aufgabe dürfe daher ausschließlich nur einem bestimmten Geschlecht zugeordnet werden. Die Abgeordneten vertraten deshalb die Auffassung, daß zwar die EU-Vorlage in vielen Punkten die Mindeststandards erfüllen würde, jedoch die nationale Gesetzgebung noch nicht flexibel genug sei. Aus diesem Grunde forderten sie die Bundesregierung auf, eine Gesetzesinitiative zu ergreifen, welche die gleichzeitige Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub durch beide Erziehungsberechtigten ermögliche und damit auch begleitend Teilzeitarbeitsplätze erhalte und schaffe. Hierdurch würde ein wesentlicher Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet und ein wichtiger Impuls im Hinblick auf die jetzige Arbeitsmarktsituation gegeben.

Die Mitglieder der Fraktion von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN kritisierten die ablehnende Haltung der Fraktion der CDU/CSU zum vorliegenden Antrag der Fraktion der SPD, da dieser u. a. die Möglichkeit eröffne, die gemeinschaftliche Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit zu verbessern und partnerschaftliche Erziehungsmodelle zu praktizieren.

Die Abgeordneten unterstützten insbesondere den von der Kommission aufgegriffenen Vorschlag, den Elternurlaub auf die ersten 8 Lebensjahre des Kindes zu verteilen und verwiesen in diesem Zusammenhang auf eigene Anträge, die zu dieser Problematik noch eingebracht würden. Die in dem Antrag der Fraktion der SPD aufgenommenen Forderungen fanden ihre Zustimmung.

Nach Auffassung der Mitglieder der Fraktion der F.D.P. enthielt der Antrag der Fraktion der SPD zu allgemeine Aussagen, weshalb sie ihn nicht unterstützen konnten. Sie schlossen allerdings nicht aus, sich zu einem späteren Zeitpunkt für Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzusetzen, sofern konkrete Vorschläge vorgelegt würden.

Die Mitglieder der Gruppe der PDS betonten, daß sich die allgemeine Festlegung in der Rahmenvereinbarung zum Elternurlaub an der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf orientiere. Da nach ihrer Auffassung das Kindeswohl ein weiterer wichtiger Faktor sei, stimmten sie dem Antrag der Fraktion der SPD zu.

Der Ausschuß lehnte mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und F.D.P. gegen die Stimmen der Fraktionen der SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

und der Gruppe der PDS den Antrag der Fraktion der SPD ab.

Der Ausschuß empfahl einstimmig, der EU-Vorlage zuzustimmen.

Er faßte diesen Entschluß unter dem Vorbehalt der Voten des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung.

Bonn, den 22. Mai 1996

Maria Eichhorn
Berichterstatterin

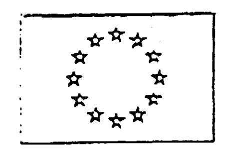
Hildegard Wester
Berichterstatterin

Rita Grießhaber
Berichterstatterin

Sabine Leutheusser-Schnarrenberger
Berichterstatterin

Rosel Neuhäuser
Berichterstatterin

Anlage



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 31.01.1996
KOM(96) 26 endg.

96/0033 (PRT)

Vorschlag für eine
RICHTLINIE DES RATES
zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen
Rahmenvereinbarung über Elternurlaub

(von der Kommission vorgelegt)

BEGRÜNDUNG

Einleitung

1. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben ist ein wichtiges Element der Politik zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Seit Anfang der 80er Jahre stellt die Vereinbarkeit eine der Prioritäten der Kommission in diesem Bereich dar. Am 24. November 1983 legte die Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen[1] vor. Ziel dieses Vorschlags war es, den Arbeitnehmern Anspruch auf einen Mindesturlaub bei der Geburt oder der Adoption eines Kindes zu gewähren. Er sah außerdem vor, den Arbeitnehmern Urlaub aus anderweitigen familiären Gründen zuzugestehen.

2. Der Wirtschafts- und Sozialausschuß gab seine Stellungnahme am 24. Mai 1984 ab. Das Europäische Parlament teilte seine Stellungnahme mit 17 Änderungsanträgen zum Kommissionsvorschlag am 30. März 1984 mit. Entsprechend Artikel 149 des Vertrags unterbreitete die Kommission am 15. November 1984 dem Rat einen geänderten Vorschlag[2], in den einige der vom Parlament gewünschten Änderungen eingearbeitet worden waren.

3. Dieser Vorschlag wurde im Zeitraum 1985-1994 zu unterschiedlichen Gelegenheiten im Rat und von den Ministern erörtert, ohne daß die nach der rechtlichen Grundlage (Artikel 100) erforderliche Einstimmigkeit erzielt werden konnte. Trotz eingehender Aussprachen im Rat und der weitgehenden Übereinstimmung, die insbesondere im Jahr 1993 erzielt wurde, ist dieser Vorschlag nicht angenommen worden.

4. Außer in diesem Vorschlag hat die Kommission in den letzten zehn Jahren in zahlreichen Texten immer wieder unterstrichen, daß der Vereinbarkeit eine Schlüsselrolle bei einer wirksamen Förderung der Chancengleichheit im Berufsleben zukommt. Viele dieser Initiativen fanden denn auch die Unterstützung des Ministerrats[3].

5. Im Juni 1994 veröffentlichte die Kommission ihr Weißbuch über die Zukunft der europäischen Sozialpolitik, in dem sie ihren Willen bekräftigt, in diesem Bereich Fortschritte zu erzielen, und in den Kapiteln 3 und 5 festhält, daß sie die Möglichkeit einer Rahmenrichtlinie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf prüfen wird, wozu auch Erwerbspausen wie Erziehungsurlaub gehören. Ziel eines derartigen Vorschlags wäre es, die Entwicklung neuer Modelle zu fördern, die besser an die Bedürfnisse der europäischen Gesellschaft angepaßt sind, sowie den Frauen die volle Mitwirkung auf dem Arbeitsmarkt zu erleichtern.

---

(1) KOM (83) 686 endg.

(2) KOM (84) 631 endg.

(3) Siehe z. B. Punkt 16 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer und das Dritte mittelfristige Aktionsprogramm für die Chancengleichheit von Frauen und Männern (1991-1995), (ABl. Nr. L 123 vom 8. 5.1992, S. 16.)

6. Angesichts des Stillstands im Rat entschied sich die Kommission für das in Artikel 3 des Abkommens über die Sozialpolitik vorgesehene Verfahren. Am 22. Februar 1995 erklärte sie sich damit einverstanden, die Anhörung der Sozialpartner gemäß Artikel 3 Absatz 2 des genannten Abkommens auf der Grundlage eines Texts einzuleiten, der einen Überblick über die Vereinbarkeitspolitik der Kommission gibt und diese im Anschluß aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Nach Ablauf der sechswöchigen Anhörungsfrist waren 17 Antworten bei der Kommission eingegangen.

7. Aus den Antworten der Sozialpartner ging hervor, daß ein gewisser Konsens darüber besteht, daß es zweckmäßig wäre, die Vereinbarkeitsfrage in Anlehnung an die Grundzüge des ersten Kommissionstextes zu behandeln. Die Sozialpartner brachten auf sehr klare Weise zum Ausdruck, daß sie die Förderung einer größeren Chancengleichheit von Frauen und Männern unterstützen. Hinsichtlich Form und Ebene des Vorgehens wäre man allgemein mit einer Gemeinschaftsinitiative einverstanden. Zumindest könnten im Rahmen einer Gemeinschaftsmaßnahme verschiedene Schritte und Grundsätze empfohlen werden. Von einigen wurde eine verbindliche Maßnahme auf Gemeinschaftsebene vorgeschlagen, in der dann der Rahmen für die Umsetzung auf nationaler, lokaler oder Unternehmensebene abgesteckt wird. Allgemein herrscht die Auffassung, daß die Sozialpartner eine aktive Rolle spielen sollten, wenn es gilt, die mit der Vereinbarkeitsfrage zusammenhängenden Grundsätze auszuarbeiten und sie im Zuge von Kollektivverhandlungen umzusetzen.

8. Nach Analyse der eingegangenen Reaktionen beschloß die Kommission, die zweite Anhörung der Sozialpartner entsprechend Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens über die Sozialpolitik einzuleiten. Am 5. Juli kündigten drei Organisationen (UNICE, CEEP und EGB) ihre Absicht an, Verhandlungen zu diesem Thema und insbesondere zum Elternurlaub aufnehmen zu wollen. Nach Abschluß der Verhandlungen schlossen die drei Organisationen am 14. Dezember eine Rahmenvereinbarung ab. Gleichzeitig übermittelten sie die Vereinbarung der Kommission, die sie entsprechend Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik um Durchführung der Vereinbarung durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission ersuchten.

<u>Analyse der Vereinbarung</u>

9. In ihrer Mitteilung über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik[4] hält die Kommission folgendes fest: Als Hüterin der Verträge stützt sie [die Kommission] ihren Vorschlag für einen Beschluß des Rates auf die Prüfung des Vertretungsanspruchs der Vertragsparteien, ihres Mandats und der „Rechtmäßigkeit" aller Bestimmungen des Tarifvertrags nach dem Gemeinschaftsrecht, sowie der Einhaltung der Bestimmungen zu den kleinen und mittleren Unternehmen in Artikel 2 Absatz 2. In jedem Fall beabsichtigt die Kommission, ihren Vorschlägen an den Rat in diesem Bereich stets eine ausführliche Begründung voranzustellen, die ihre Bemerkungen und eine Bewertung der von den Sozialpartnern geschlossenen Vereinbarung enthält.

---

[4] KOM(93) 600 vom 14. Dezember 1993.

I. Vertretungsanspruch der Vertragsparteien und ihr Mandat

10. Die Unterzeichnerparteien sind UNICE, CEEP und EGB. Diese drei Organisationen beteiligen sich seit 1985 im Rahmen des sozialen Dialogs von Val Duchesse an einem autonomen und freiwilligen Verfahren, das zu 14 gemeinsamen Stellungnahmen, zwei Empfehlungen und zwei Vereinbarungen geführt hat. Insbesondere trafen sie im Oktober 1991 eine bedeutsame Vereinbarung zur Festlegung der Rolle und des Stellenwerts des sozialen Dialogs im neuen Gemeinschaftsrahmen. Artikel 3 und 4 des Abkommens über die Sozialpolitik lehnen sich weitgehend an diese Vereinbarung an.

11. Die drei Organisationen entsprechen insgesamt den in der Mitteilung der Kommission (Ziffer 24) festgehaltenen Kriterien:

- sie sollen branchenübergreifend sein und über eine Struktur auf europäischer Ebene verfügen;

- sie sollten aus Verbänden bestehen, die in ihrem Land integraler und anerkannter Bestandteil des Systems der Arbeitsbeziehungen sind, sollten Vereinbarungen aushandeln und in allen Mitgliedstaaten repräsentativ sein;

- sie sollten über die geeigneten Strukturen verfügen, um effektiv an der Durchführung des Abkommens über die Sozialpolitik teilnehmen zu können.

12. Diese drei Organisationen sind die einzigen überbereichlichen mit allgemeiner Bestimmung im Sinne des Anhangs 2 der Mitteilung der Kommission. Im übrigen ist die Studie über die Sozialpartner im Anhang der Mitteilung zu nachstehenden Ergebnissen in puncto Vertretungsanspruch der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen gelangt:

<u>Spitzenorganisationen auf der Arbeitgeberseite</u>

12.1 Die Arbeitgebervereinigung mit dem stärksten Vertretungsanspruch in allen Industriebereichen und allen Arten von Unternehmen ist UNICE. Die ihr angeschlossenen Organisationen sind in allen Mitgliedstaaten die weitaus repräsentativsten unter den branchenübergreifenden Arbeitgeberverbänden. Sämtliche Mitglieder auf nationaler Ebene spielen unmittelbar oder mittelbar eine Rolle bei Tarifverhandlungen und nehmen an der Internationalen Arbeitskonferenz teil. CEEP ist für die öffentlichen Unternehmen bzw. gemischtwirtschaftlichen Unternehmen in den meisten Mitgliedstaaten ebenfalls sehr repräsentativ.

<u>Spitzenorganisationen auf der Gewerkschaftsseite</u>

12.2 Der weitaus repräsentativste Gewerkschaftsbund auf europäischer Ebene ist der EGB. Ihm sind in allen Mitgliedstaaten die weitaus repräsentativsten branchenübergreifenden Gewerkschaftsorganisationen angeschlossen. Sämtliche Mitglieder auf nationaler Ebene spielen unmittelbar oder mittelbar eine Rolle bei Tarifverhandlungen und nehmen an der Internationalen Arbeitskonferenz teil.

13. Die Kommission stellt fest, daß diese drei Organisationen von ihren Mitgliedern auf nationaler Ebene ein besonderes Mandat für Verhandlungen zum Thema „Elternurlaub" erteilt bekommen und die Rahmenvereinbarung beschlossen haben. Dieselben Mitglieder haben die Rahmenvereinbarung gebilligt.

14. Aufgrund dieser Prüfung kommt die Kommission zu dem Schluß, daß die drei Organisationen die Bedingung des Vertretungsanspruchs erfüllen. Sie hatte sich ja verpflichtet, den Vertretungsanspruch der Vertragsparteien vor der Weiterleitung ihres Vorschlags zu überprüfen. Sie hat die Rahmenvereinbarung dennoch allen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen übermittelt, die sie vorher konsultiert oder informiert hatte, und zu einer Sitzung zur Information und zum Dialog eingeladen. Einige Organisationen haben den repräsentativen Charakter der Signatarpartner bestritten und behauptet, die Vereinbarung berücksichtige die Interessen einiger Sektoren oder Arten von Unternehmen nicht. Andere haben demgegenüber den flexiblen Charakter der Vereinbarung unterstrichen, der die Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse und besonderer Branchen und Branchenteile bei der Umsetzung in nationales Recht erlaube.

ii. „Rechtmäßigkeit" der Bestimmungen der Vereinbarung

15. Nach eingehender Prüfung der einzelnen Bestimmungen der Rahmenvereinbarung kommt die Kommission zum Schluß, daß die wesentlichen Bestimmungen der Vereinbarung (Bestimmungen 1, 2 und 3) dem Gemeinschaftsrecht nicht zuwiderlaufen. Die Tatsache, daß die Vereinbarung Verpflichtungen für die Mitgliedstaaten beinhaltet, berührt ihre Rechtmäßigkeit nicht. Vielmehr ergibt sich im Umkehrschluß aus der zweiten Erklärung im Anhang zum Abkommen über die Sozialpolitik[5], daß die zweite der Durchführungsvorschriften zu den Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene Verpflichtungen der Mitgliedstaaten nach sich ziehen kann. Die Verpflichtungen der Mitgliedstaaten ergeben sich nicht unmittelbar aus der Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, sondern aus den Durchführungsvorschriften zu dieser Vereinbarung. Was den Inhalt dieser Vereinbarung betrifft, so enthält Absatz iv die Bewertung der Kommission.

16. Bestimmung 4, die Verfahrensregeln für die Durchführung der Vereinbarung vorsieht, ist anders gelagert. Ohne diese Regeln zu ändern, ist die Kommission gehalten, dem Rat im Text des Schriftstücks, das sie dem Rat vorlegt, die Vorschriften vorzuschlagen, die erforderlich sind, damit die Rahmenvereinbarung zwischen den Sozialpartnern in den Mitgliedstaaten unter Einhaltung des Gemeinschaftsrechts tatsächlich angewandt wird.

---

(5) „Die elf Hohen Vertragsparteien erklären, daß die erste der Durchführungsvorschriften zu den Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene nach Artikel 4 Absatz 2 die Erarbeitung des Inhalts dieser Vereinbarungen durch Tarifverhandlungen gemäß den Regeln eines jeden Mitgliedstaats betrifft und daß diese Vorschrift mithin weder eine Verpflichtung der Mitgliedstaaten, diese Vereinbarungen unmittelbar anzuwenden oder diesbezügliche Umsetzungsregeln zu erarbeiten, noch eine Verpflichtung beinhaltet, zur Erleichterung ihrer Anwendung die geltenden innerstaatlichen Vorschriften zu ändern."

iii. Einhaltung der Bestimmungen zu den kleinen und mittleren Unternehmen

17. Laut Artikel 2 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik sollen Richtlinien im Sozialbereich keine verwaltungsmäßigen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorschreiben, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen

18. Der speziellen Situation der KMU wurde bei der Erarbeitung des Wortlauts der Rahmenvereinbarung besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Zweimal wird ausdrücklich Bezug auf sie genommen:

Erwägung 12: „Die vorliegende Vereinbarung berücksichtigt das Erfordernis, die Anforderungen der Sozialpolitik zu steigern, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft der Gemeinschaft zu fördern und verwaltungsmäßige, finanzielle oder rechtliche Auflagen zu vermeiden, die der Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen."

Bestimmung 2.3.f: „Insbesondere können die Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner (...) besondere Vorkehrungen treffen, die den betrieblichen und organisatorischen Bedürfnissen kleiner Unternehmen entgegenkommen."

19. Die Vereinbarung berücksichtigt die spezielle Situation der KMU, indem sie den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern ausdrücklich die Möglichkeit einräumt, besondere Vorkehrungen zu treffen.

20. Außerdem ermöglichen weitere Bestimmungen der Rahmenvereinbarung, auch wenn sie nicht expressis verbis auf die KMU Bezug nehmen, daß auf einzelstaatlicher Ebene Durchführungsmaßnahmen ergriffen werden, die diese spezielle Situation berücksichtigen. Es sind dies insbesondere folgende Bestimmungen:

Bestimmung 2.3.a „Insbesondere können die Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner beschließen, ob der Elternurlaub als Vollzeiturlaub, als Teilzeiturlaub, in Abschnitten oder in Form von Arbeitszeitkonten gewährt wird."

Bestimmung 2.3.e „Insbesondere können die Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartner die Bedingungen festlegen, unter denen der Arbeitgeber (...) die Gewährung des Elternurlaubs aus sachlich gerechtfertigten Gründen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Ablauf verschieben kann."

Diese beiden Bestimmungen belegen den Willen der Sozialpartner, die Einführung neuer und flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsgestaltungsformen zu fördern, die dem gesellschaftlichen Wandel besser gerecht werden und sowohl den Bedürfnissen der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer Rechnung tragen (Erwägung 6).

21. Folglich kommt die Kommission zum Schluß, daß die Bestimmungen zu den kleinen und mittleren Unternehmen eingehalten worden sind. Bei der Ausarbeitung der Rahmenvereinbarnung haben die Sozialpartner Spielraum für die Berücksichtigung der besonderen Lage der KMU gelassen, insbesondere bei der Umsetzung in nationales Recht.

iv. Bewertung der Vereinbarung

22. Nach Auffassung der Kommission ist der Elternurlaub ein wichtiger Faktor bei der Verwirklichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Außerdem ist er ein Kernpunkt bei der Einführung neuer und flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsgestaltungsformen. Die Kommission hat daher die Sozialpartner im Rahmen dieses weitgefaßten Ansatzes gehört.

23. Die Kommission stimmt den Zielvorgaben der Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern voll und ganz zu. Sie erachtet diese Vereinbarung in zweierlei Hinsicht für wichtig:

24. Zum einen stellt ein Mindestanspruch auf Elternurlaub einen wichtigen Schritt zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern dar. Die geteilte familiäre Verantwortung der Eltern ist ein Schlüsselelement der Strategien zur Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Überdies kann sie zur Steigerung der Beschäftigungsquote von Frauen beitragen. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben muß Bestandteil einer Langzeitstrategie zur Förderung der Beteiligung der Frauen am Berufsleben sein. Der Europäische Rat von Essen hat im Dezember 1994 der Förderung der Chancengleichheit allerhöchste Priorität eingeräumt.

25. Zum anderen trägt die Einführung des Elternurlaubs auch zur Verwirklichung der zweiten Priorität des Europäischen Rats von Essen bei, nämlich der Einführung flexibler Beschäftigungsformen. Eine Flexibilisierung der Beschäftigungs-verhältnisse muß sowohl den Bedürfnissen der Unternehmen entsprechen, die angesichts der internationalen Konkurrenz ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern müssen, sowie den Interessen der Arbeitnehmer gerecht werden, indem ihnen die Möglichkeit geboten wird, ihre Arbeitszeit besser auf ihre Bedürfnisse abzustimmen. Eine einschlägige Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, die nach Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern geschlossen wurde, erscheint das geeignetste Instrument zu sein, um den Interessen beider Parteien gerecht zu werden.

26. Die Kommission ist der Ansicht, daß alle Bedingungen erfüllt sind, um einen Vorschlag zur Durchführung der Rahmenvereinbarung zwischen den Sozialpartnern durch einen Beschluß des Rates vorzulegen.

Der Vorschlag der Kommission

27. In ihrer Mitteilung vom 14. Dezember 1993 hält die Kommission folgendes fest: Falls die Durchführung einer auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarung auf gemeinsamen Antrag der Sozialpartner durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission erfolgt, kann der Rat nach Ansicht der Kommission die Vereinbarung nicht ändern. Die Kommission wird sich daher in jedem Fall darauf beschränken, nach Prüfung der zwischen den Sozialpartnern geschlossenen Vereinbarung die Annahme eines Beschlusses zu dieser Fassung vorzuschlagen.

28. Im übrigen vertritt sie folgende Ansicht: Ein Beschluß des Rates sollte sich darauf beschränken, die Bestimmungen der zwischen den betreffenden Sozialpartnern geschlossenen tarifvertraglichen Vereinbarungen verbindlich zu machen; der Wortlaut der Vereinbarung wäre somit nicht Bestandteil des Beschlusses, sondern würde diesem als Anlage beigefügt.

29. Schließlich weist sie auf folgendes hin: Beschließt der Rat gemäß den im letzten Unterabsatz von Artikel 4 Absatz 2 vorgesehenen Verfahren, die Vereinbarung in der von den Sozialpartnern festgesetzten Form nicht durchzuführen, so zieht die Kommission ihren Vorschlag für einen Beschluß zurück und prüft die Möglichkeit, unter Berücksichtigung der bereits durchgeführten Arbeiten einen Vorschlag für ein Rechtsinstrument vorzulegen.

30. Die Kommission hat den Wortlaut der Vereinbarung folglich nicht in ihren Vorschlag übernommen, sondern als Anlage beigefügt. Sie weist überdies nochmals darauf hin, daß sie für den Fall, daß der Rat die zwischen den Sozialpartnern geschlossene Rahmenvereinbarung ändert, ihren Vorschlag zurückziehen wird.

i. Rechtsgrundlage

31. Gemäß Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik erfolgt die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen in den durch Artikel 2 erfaßten Bereichen auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission. Die Vereinbarung über Elternurlaub fällt in den in Artikel 2 Absatz 1 des Abkommens über die Sozialpolitik genannten Bereich „Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“, der zu den Bereichen gehört, in denen der Rat mit qualifizierter Mehrheit beschließt. Somit bildet Artikel 4 Absatz 2 die angemessene Rechtsgrundlage für den Vorschlag der Kommission.

32. In diesem Artikel ist nicht vorgesehen, daß das Europäische Parlament zu den Anträgen gehört wird, die die Sozialpartner bei der Kommission stellen. Entsprechend ihrer in der bereits genannten Mitteilung festgehaltenen Absicht hat die Kommission dennoch das Parlament über die einzelnen Phasen der Anhörung der Sozialpartner unterrichtet. Sie läßt ihm außerdem den Vorschlag zukommen, damit es – falls es dies wünscht – eine Stellungnahme an die Kommission und den Rat abgeben kann. Dasselbe gilt für den Wirtschafts- und Sozialausschuß.

ii. Form des Rechtsakts

33. Der Begriff „décision“ (deutsche Fassung: Beschluß)[*] im Sinne von Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik nimmt Bezug auf einen der in Artikel 189 des Vertrags verbindlichen Rechtsakte. Es obliegt der Kommission, dem Rat jenes der drei in diesem Rat genannten verbindlichen Rechtsinstrumente (Verordnung, Richtlinie oder Entscheidung[*] vorzuschlagen, das am angemessensten erscheint. Was den vorliegenden Fall betrifft, so soll angesichts der Art (Rahmenvereinbarung) und des Inhalts des Texts der Sozialpartner die Rahmenvereinbarung indirekt durch Bestimmungen durchgeführt werden, die von den Mitgliedstaaten oder den Sozialpartnern in innerstaatliches Recht umgesetzt werden. Demzufolge ist in diesem Falle das angemessenste Durchführungsinstrument eine Richtlinie des Rates. Im übrigen vertritt die Kommission entsprechend ihren Aussagen die Auffassung, daß der Wortlaut der Vereinbarung nicht Bestandteil des Beschlusses sein soll, sondern als Anlage beizufügen ist.

34. Zu den einzelnen Artikeln ihres Vorschlags hält die Kommission folgendes fest:

Artikel 1

34.1 Dieser Artikel beschränkt sich darauf, die zwischen den Sozialpartnern getroffene Rahmenverordnung verbindlich zu machen, um ihre Durchführung durch einen Beschluß des Rates gemäß Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik zu ermöglichen.

Artikel 2 und 3

34.2 Diese Artikel beinhalten die üblichen Bestimmungen zur Umsetzung in innerstaatliches Recht. Insbesondere erfordert Artikel 2 Absatz 1, daß die Vorschriften der Richtlinie lediglich Minimalvorschriften vorsehen und den Mitgliedstaaten strengere Regelungen überlassen bleiben.

34.3 Artikel 2 Absatz 2 enthält eine "Nichtverschlechterungsklausel", die diejenigen Mitgliedsstaaten betrifft, die im Augenblick der Annahme der Richtlinie ein höheres Schutzniveau haben, als im Rahmenabkommen im Anhang vorgesehen ist. Die fragliche Vorschrift soll die Arbeitnehmer davor schützen, daß das allgemeine Schutzniveau sich durch die Verabschiedung der Richtlinie verschlechtert und läßt im übrigen den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, andere Maßnahmen einzuführen, die ihrer politisch-wirtschaftlichen Lage entsprechen und den Mindestvorschriften der Rahmenvereinbarung Rechnung tragen.Es ist aber sicher, daß das Ermessen der Mitgliedstaaten sich nur auf einen Schutz oberhalb der Schutzhöhe der Richtlinie erstreckt.

(*) Anmerkung des Übersetzers: der französische Begriff "décision" kann im Deutschen mit "Beschluß" oder mit "Entscheidung" wiedergegeben werden. So lautet die deutsche Fassung in Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik "Beschluß", in Artikel 189 des Vertrags "Entscheidung".

34.4 Artikel 2 Absatz 3 enthält eine Nichtdiskriminierungsklausel entsprechend dem Engagement, das die Kommission in ihrer Mitteilung über Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus[6] eingegangen ist. In diesem Zusammenhang sei auch auf die feierliche Erklärung der Sozialpartner vom Oktober 1995 in Florenz zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz verwiesen.

34.5 Artikel 2 Absatz 4 legt den Mitgliedstaaten die Verpflichtung auf, wirkungsvolle, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen vorzusehen. Im Rahmen der Anwendung des Gemeinschaftsrechtes ist es wie in jedem Rechtssystem, erforderlich, einerseits die Rechtsunterworfenen von der Übertretung der gemeinschaftsrechtlichen Vorschrift abzuhalten und andererseits diejenigen angemessen zu bestrafen, die sie nicht respektieren.

Rechtfertigung der Richtlinie im Verhältnis zum Subsidiaritätsprinzip

35. Der Vorschlag einer Ratsrichtlinie zur Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub, die von UNICE, CEEP und EGB abgeschlossen wurde, entspricht den beiden Kriterien des Subsidiaritätsprinzips, weil er sowohl notwendig wie verhältnismäßig im Sinne des Artikels 3b des Maastrichter Vertrages ist.

36. Zum ersten Kriterium, der Notwendigkeit eines gemeinschaftlichen Rechtsaktes: dieser rechtfertigt sich aus der Tatsache, daß die Sozialpartner im Rahmen des in Artikel 3 des Abkommens zur Sozialpolitik vorgeschriebenen Verfahrens über die Notwendigkeit einer Gemeinschaftsaktion in diesem Bereich übereingekommen sind und die Inkraftsetzung ihrer Vereinbarung auf europäischer Ebene durch einen Ratsbeschluß auf Vorschlag der Kommission im Sinne des Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens beantragt haben. Es ist im übrigen darauf hinzuweisen, daß sich der "Elternurlaub" in die Maßnahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie für Frauen und Männer einfügt, die der Förderung der Chancengleichheit dienen, der der Europäische Rat von Essen im Dezember 1994 hohe Priorität eingeräumt hat.

37. Das Instrument der Ratsrichtlinie entspricht der Verhältnismäßigkeit insofern, als sie die großen Ziele festlegt, die die Mitgliedstaaten erreichen sollen, die Festlegung des Inhaltes im einzelnen jedoch nicht der Gemeinschaft, sondern den Sozialpartnern überläßt.

Schlußfolgerung

38. Der Rat wird gebeten, den Vorschlag für eine Richtlinie zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub anzunehmen.

---

[6] KOM(95) 653 endg. vom 13. Dezember 1995.

Vorschlag für eine
RICHTLINIE DES RATES
zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen
Rahmenvereinbarung über Elternurlaub

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Protokoll (Nr. 14) über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügt ist, insbesondere auf Artikel 4 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission[1],

in Erwägung nachstehender Gründe:

Auf der Grundlage des Protokolls über die Sozialpolitik, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügt ist, haben die Mitgliedstaaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland (im folgenden als „Mitgliedstaaten" bezeichnet), in dem Wunsch, die Sozialcharta von 1989 umzusetzen, ein Abkommen über die Sozialpolitik geschlossen.

Die Sozialpartner können entsprechend Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik einen gemeinsamen Antrag auf Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission stellen.

Punkt 16 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, der der Gleichbehandlung von Männern und Frauen gewidmet ist, sieht unter anderem folgendes vor: „Auch sind die Maßnahmen auszubauen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre beruflichen und familiären Pflichten besser miteinander in Einklang zu bringen".

Ungeachtet der weitgehenden Übereinstimmung der Mehrzahl der Mitgliedstaaten gelang es dem Rat nicht, einen Beschluß zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Rates über Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen[2] in der Fassung vom 15. November 1984[3] zu fassen.

Die Kommission hat entsprechend Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik die Sozialpartner zu der Frage gehört, wie eine Gemeinschaftsaktion zum Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.

---

(1) ABl. Nr. C...
(2) ABl. Nr. C 333 vom 9.12.1983, S. 6.
(3) ABl. Nr. C 316 vom 27.11.1984, S. 7.

Die Kommission, die nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsaktion für zweckmäßig hielt, hat die Sozialpartner erneut zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags entsprechend Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens gehört.

Die europäischen Sozialpartner (UNICE, CEEP und EGB) haben der Kommission in einem gemeinsamen Schreiben am 5. Juli 1995 mitgeteilt, daß sie das Verfahren nach Artikel 4 des Abkommens in Gang setzen wollen.

Die genannten europäischen Sozialpartner haben am 14. Dezember 1995 eine Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub geschlossen und der Kommission ihren gemeinsamen Antrag auf Durchführung der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission entsprechend Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens übermittelt.

Der Europäische Rat hat in seiner Entschließung vom 6. Dezember 1994 "über die Aussichten einer europäischen Sozialpolitik: Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Konvergenz der Union"[4] die Sozialpartner aufgefordert, Vereinbarungen mit diesem Ziel zu schließen, da sie in der Regel näher an der sozialen Wirklichkeit und den sozialen Problemen sind. In Madrid haben die Mitglieder des Europäischen Rates, dessen Staaten an der Vereinbarung im Anhang zum Sozialprotokoll teilgenommen haben, den Abschluß der Rahmenvereinbarung begrüßt.

Der angemessene Rechtsakt zur Durchführung der Rahmenvereinbarung ist eine Richtlinie des Rates im Sinne von Artikel 189 des Vertrags. Sie ist für die Mitgliedstaaten hinsichtlich der zu erreichenden Ziele verbindlich, überläßt ihnen jedoch die Wahl der Form und der Mittel.

Gemäß dem Subsidiaritäts- und dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, wie sie in Artikel 3 b des Vertrages niedergelegt sind, können die Ziele dieser Richtlinie nicht auf ausreichende Weise von den Mitgliedstaaten erreicht werden und sollten daher auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden. Die vorliegende Richtlinie beschränkt sich auf das zur Erreichung dieser Ziele notwendige Mindestmaß und geht nicht über das dazu Erforderliche hinaus.

Die Kommission hat ihren Vorschlag für eine Richtlinie des Rates unter Berücksichtigung des Vertretungsanspruchs der Vertragsparteien, ihres Mandats und der Rechtmäßigkeit aller Bestimmungen der Rahmenvereinbarung sowie der Einhaltung der Bestimmungen betreffend die kleinen und mittleren Unternehmen ausgearbeitet.

In Einklang mit ihrer Mitteilung über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik hat die Kommission das Europäische Parlament unterrichtet und ihm den Wortlaut der Vereinbarung sowie ihren mit einer Begründung versehenen Richtlinienvorschlag übermittelt.

Die Kommission hat außerdem den Wirtschafts- und Sozialausschuß unterrichtet und ihm den Wortlaut der Vereinbarung sowie ihren mit einer Begründung versehenen Richtlinienvorschlag übermittelt.

Die Vorschriften der vorliegenden Richtlinie sehen nur Mindestanforderungen vor und stellen es den Mitgliedstaaten frei, günstigere Regelungen zu erlassen.

---

(4) ABl. Nr. C 368 vom 23.12.1994, S. 6.

Die Durchführung der vorliegenden Richtlinie darf keine Rechtfertigung dafür sein, hinter bereits existierende nationale Regelungen zurückzugehen.

Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer betont die Notwendigkeit, gegen Diskriminierungen jeglicher Art, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Rasse, Meinung oder Glauben, vorzugehen. Am 13. Dezember 1995 hat die Kommission eine Mitteilung über Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus[5] angenommen. Die Sozialpartner ihrerseits haben im Oktober 1995 in Florenz eine feierliche Erklärung über die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie zur Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz angenommen.

Im Hinblick auf Artikel 5 des Vertrages müssen die Mitgliedstaaten alle Maßnahmen ergreifen, um die Tragweite und die Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechtes zu gewährleisten und insbesondere wirkungsvolle, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen vorsehen.

Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der vorliegenden Richtlinie übertragen, vorausgesetzt, sie treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.

Die Durchführung der Rahmenvereinbarung trägt zur Verwirklichung der in Artikel 1 des Abkommens über die Sozialpolitik genannten Ziele bei.

Der Elternurlaub fällt in den in Artikel 2 Absatz 1 des genannten Abkommens genannten Bereich der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt; folglich beschließt der Rat mit qualifizierter Mehrheit –

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Die am 14. Dezember 1995 zwischen den europäischen Sozialpartnern (UNICE, CEEP und EGB) geschlossene Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die der vorliegenden Richtlinie als Anhang beigefügt ist, wird verbindlich.

Artikel 2

1. Die Mitgliedstaaten können günstigere Regelungen als die in dieser Richtlinie vorgesehenen einführen.

2. Die Durchführung dieser Richtlinie kann unter keinen Umständen als Grund für die Rückführung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in diesem Bereich dienen. Sie läßt das Recht der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner unberührt, je nach Entwicklung der Lage unterschiedliche gesetzliche, ordnungspolitische oder vertragliche Regelungen im Vergleich zu den bei der Annahme der vorliegenden Richtlinie bestehenden zu treffen, sofern die Mindestanforderungen der Richtlinie erfüllt sind.

---

[5] KOM(95) 653 endg.

3. Wenn die Mitgliedstaaten die Vorschriften zur Umsetzung dieser Richtlinie erlassen, untersagen diese jegliche Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Hautfarbe, Religion oder ethnischer Zugehörigkeit.

4. Die Mitgliedstaaten legen die bei Verstößen gegen die zur Durchführung dieser Richtlinie erlassenen einzelstaatlichen Bestimmungen zu verhängenden Sanktionen fest und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um die ordnungsgemäße Anwendung dieser Bestimmungen zu gewährleisten. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission diese Bestimmungen spätestens bis zu dem in Absatz 5 genannten Zeitpunkt mit und unterrichten sie so schnell wie möglich über alle weiteren sie betreffenden Änderungen.

5. Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie bis spätestens [31. März 1998] nachzukommen, oder vergewissern sich, daß die Sozialpartner spätestens zu diesem Zeitpunkt im Weg einer Vereinbarung die erforderlichen Vorkehrungen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

   Den Mitgliedstaaten kann bei besonderen Schwierigkeiten oder im Falle einer Durchführung mittels eines Tarifvertrags eine zusätzliche Frist von höchstens einem Jahr gewährt werden. Sie unterrichten die Kommission umgehend vom Vorhandensein solcher Schwierigkeiten.

   Wenn die Mitgliedstaaten die in Unterabsatz 1 genannten Vorschriften erlassen, nehmen sie in diesen Vorschriften selbst oder bei deren Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

Artikel 3

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am

Im Namen des Rates
Der Präsident

ANHANG

RAHMENVEREINBARUNG ÜBER ELTERNURLAUB

PRÄAMBEL

Die beiliegende Rahmenvereinbarung stellt ein Engagement von UNICE, CEEP und EGB dar zur Einführung von Mindestvorschriften im Bereich Elternurlaub als wichtiges Mittel zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben und zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen.

EGB, UNICE und CEEP ersuchen die Kommission, diese Rahmenvereinbarung dem Rat vorzulegen, damit die Mindestvorschriften in den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Irland durch einen Ratsbeschluß verbindlich werden.

I. Allgemeine Überlegungen

1. Gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Protokoll über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügt ist, insbesondere auf Artikel 3 Absatz 4 und Artikel 4 Absatz 2,

   in Erwägung nachstehender Gründe:

2. Gemäß Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik erfolgt die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission.

3. Die Kommission hat ihre Absicht bekundet, eine Gemeinschaftsmaßnahme zum Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben vorzuschlagen.

4. Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer hält in Punkt 16, der der Gleichbehandlung von Männern und Frauen gewidmet ist, fest, daß die Maßnahmen ausgebaut werden sollten, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre beruflichen und familiären Pflichten besser miteinander in Einklang zu bringen.

5. In der Entschließung des Rates vom 6. Dezember 1994 heißt es, daß eine wirksame Politik der Chancengleichheit eines umfassenden und integrierten Konzepts zur Verbesserung der Organisation und zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie zur Erleichterung der Rückkehr ins Berufsleben bedarf. Außerdem wird die wichtige Rolle der Sozialpartner in diesem Zusammenhang sowie bei der Schaffung der Möglichkeit für Frauen und Männer, Erwerbsleben und familiäre Verpflichtungen besser in Einklang zu bringen, anerkannt.

6. Die der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben dienenden Maßnahmen sollten die Einführung neuer und flexibler Arbeits- und Arbeitszeitgestaltungsformen fördern, die besser an die sich wandelnden Bedürfnisse der Gesellschaft angepaßt sind und sowohl den Bedürfnissen der Unternehmen als auch der Arbeitnehmer Rechnung tragen.

7. Die Familienpolitik sollte im Kontext der demographischen Veränderunger der Auswirkungen des zunehmenden Anteils älterer Menschen an der Bevölkerung, der Annäherung der Generationen und der Förderung der Teilnahme der Frauen am Berufsleben gesehen werden.

8. Die Männer sollten angeregt werden, ihren Anteil der familiären Verantwortung zu übernehmen, etwa indem sie durch Sensibilisierungsprogramme ermutigt werden, Elternurlaub zu nehmen.

9. Die vorliegende Vereinbarung ist eine Rahmenvereinbarung mit Mindestanforderungen und Bestimmungen zum Elternurlaub – in Abgrenzung zum Mutterschaftsurlaub und zu Fehlzeiten aus Gründen der höheren Gewalt –, die es den Mitgliedstaaten und Sozialpartnern überläßt, die Art und Weise der Inanspruchnahme und die Anwendungsmodalitäten zu regeln, um so der jeweiligen Situation der einzelnen Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen.

10. Die Mitgliedstaaten sollten die Aufrechterhaltung der Sachleistungen im Rahmen der Krankenversicherung während der Mindestdauer des Elternurlaubs vorsehen.

11. Die Mitgliedstaaten sollten außerdem, falls dies unter Berücksichtigung der einzelstaatlichen Gegebenheiten und der Haushaltslage angemessen erscheint, die Aufrechterhaltung der geltenden Ansprüche auf Leistungen der sozialen Sicherheit während der Mindestdauer des Elternurlaubs in Erwägung ziehen.

12. Die vorliegende Vereinbarung berücksichtigt das Erfordernis, die Anforderungen der Sozialpolitik zu steigern, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft der Gemeinschaft zu fördern und verwaltungsmäßige, finanzielle oder rechtliche Zwänge zu vermeiden, welche die Gründung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen behindern könnten.

13. Die Sozialpartner sind am besten in der Lage, Lösungen zu finden, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber gerecht werden. Daher ist ihnen eine Sonderrolle bei der Umsetzung und Anwendung der vorliegenden Vereinbarung einzuräumen.

HABEN DIE UNTERZEICHNERPARTEIEN FOLGENDES VEREINBART:

II. Inhalt

BESTIMMUNG 1: GEGENSTAND UND ANWENDUNGSBEREICH

1. Diese Vereinbarung enthält Mindestanforderungen, die die Vereinbarkeit der familiären und beruflichen Pflichten erwerbstätiger Eltern fördern sollen.

2. Sie gilt für alle Arbeitnehmer beiderlei Geschlechts, die über einen in den Mitgliedstaaten gesetzlich, tarifvertraglich oder durch Gepflogenheit geregelten Arbeitsvertrag verfügen oder in einem solchen Beschäftigungsverhältnis stehen.

BESTIMMUNG 2: ELTERNURLAUB

1. Diese Vereinbarung verleiht allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vorbehaltlich der Bestimmung 2.2 bei Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes einen Anspruch auf Elternurlaub von mindestens drei Monaten, der bis zu einem von den Mitgliedstaaten und/oder den Sozialpartnern festzulegenden Alter des Kindes, das höchstens acht Jahre betragen darf, genommen werden kann.

2. Im Hinblick auf die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen vertreten die Unterzeichner der Vereinbarung den Standpunkt, daß das in der Bestimmung 2.1 vorgesehene Recht auf Elternurlaub im Prinzip nicht übertragbar sein sollte.

3. Die Voraussetzungen für die Gewährung eines Elternurlaubs und die Anwendungsmodalitäten werden in den Mitgliedstaaten unter Einhaltung der Mindestanforderungen dieser Vereinbarung gesetzlich oder tarifvertraglich geregelt. Insbesondere können die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner
   a) beschließen, ob der Elternurlaub als Vollzeiturlaub, als Teilzeiturlaub, in Abschnitten oder in Form von Arbeitszeitkonten gewährt wird;
   b) das Recht auf Elternurlaub von einer bestimmten Dauer der Beschäftigung oder der Betriebszugehörigkeit abhängig machen, die auf keinen Fall ein Jahr überschreiten darf;
   c) die Voraussetzungen für die Gewährung des Elternurlaubs und die entsprechenden Anwendungsmodalitäten an die besonderen Umstände einer Adoption anpassen;
   d) die Fristen festlegen, vor deren Beginn ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Absicht mitteilen muß, Elternurlaub zu nehmen, sowie Anfang und Ende dieses Urlaubs;
   e) die Bedingungen festlegen, unter denen der Arbeitgeber nach der gesetzlich oder tarifvertraglich vorgeschriebenen oder in dem Mitgliedstaat üblichen Anhörung die Gewährung des Elternurlaubs aus sachlich gerechtfertigten Gründen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Ablauf verschieben kann (beispielsweise bei saisonabhängigem Arbeitsanfall, wenn während der für die Mitteilung vorgesehenen Frist kein Ersatz gefunden werden kann, falls ein erheblicher Teil der Belegschaft

zur gleichen Zeit Elternurlaub beantragt, falls eine bestimmte Aufgabe strategisch wichtig ist). Schwierigkeiten, die sich aus der Anwendung dieser Bestimmung ergeben, sind gemäß den gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und den einzelstaatlichen Gepflogenheiten zu lösen;

f) zusätzlich zur Bestimmung 3e) besondere Vorkehrungen treffen, die den betrieblichen und organisatorischen Belangen kleiner Unternehmen entgegenkommen.

4. Damit die Arbeitnehmer ihr Recht auf Elternurlaub ausüben können, ergreifen die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner gemäß den gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und den einzelstaatlichen Gepflogenheiten die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer, wenn sie Elternurlaub beantragen oder in Anspruch nehmen, vor Entlassung zu schützen.

5. Nach Beendigung des Elternurlaubs kehrt der Arbeitnehmer an denselben Arbeitsplatz zurück oder – falls dies nicht möglich sein sollte – erhält entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis einen gleichwertigen oder ähnlichen Arbeitsplatz.

6. Die bei Beginn des Elternurlaubs erworbenen oder zum Teil erworbenen Rechte bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs unverändert erhalten. Bei Beendigung des Elternurlaubs finden diese Rechte mit den Änderungen Anwendung, die aufgrund von gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen oder einzelstaatlichen Gepflogenheiten erfolgt sind,.

7. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner regeln den arbeitsrechtlichen Status des Arbeitnehmers für die Dauer des Elternurlaubs.

8. Die Fragen der sozialen Sicherheit, im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung, sind von den Mitgliedstaaten nach ihren Rechtsvorschriften zu prüfen und zu entscheiden, wobei der Bedeutung der Beibehaltung der Ansprüche auf Sozialleistungen nach den verschiedenen Versicherungsarten, vor allem im Krankheitsfall, Rechnung zu tragen ist.

BESTIMMUNG 3: ABWESENHEIT AUFGRUND HÖHERER GEWALT

1. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, gemäß den gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorschriften und/oder einzelstaatlichen Gepflogenheiten aus dringenden familiären Gründen bei Krankheit oder Unfall, die die unmittelbare Anwesenheit des Arbeitnehmers erfordern, der Arbeit fernzubleiben.

2. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können die genauen Voraussetzungen für die Anwendung der Bestimmung 3.1 und die Einzelheiten der Durchführung festlegen, und sie können dieses Recht auf eine bestimmte Anzahl von Tagen und/oder Fällen im Jahr beschränken.

BESTIMMUNG 4: SCHLUßBESTIMMUNGEN

1. Die Mitgliedstaaten können günstigere Bestimmungen beibehalten oder einführen, als in dieser Vereinbarung vorgesehen sind.

2. Die Umsetzung der Bestimmungen dieser Vereinbarung darf nicht als Rechtfertigung für die Senkung des allgemeinen Niveaus des Arbeitnehmerschutzes in dem von der Vereinbarung erfaßten Bereich dienen. Das Recht der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner, bei einer Änderung der Verhältnisse (auch der Einführung der Nichtübertragbarkeit) andere gesetzliche, ordnungspolitische oder tarifvertragliche Vorschriften zu erlassen bleibt unberührt, sofern die Mindestanforderungen dieser Vereinbarung erfüllt werden.

3. Diese Vereinbarung beeinträchtigt nicht das Recht der Sozialpartner, auf der geeigneten, einschließlich der europäischen Ebene Vereinbarungen zu schließen, die diese Bestimmungen unter Berücksichtigung besonderer Umstände anpassen und/oder ergänzen.

4. Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um diesem Ratsbeschluß spätestens zwei Jahre nach seiner Verabschiedung nachzukommen, oder vergewissern sich, daß die Sozialpartner[1] die notwendigen Bestimmungen vor Ablauf dieser Frist im Wege einer Vereinbarung umsetzen. Bei besonderen Schwierigkeiten oder einer Umsetzung auf dem Wege eines Tarifvertrags haben die Mitgliedstaaten zusätzlich bis zu einem Jahr Zeit, diesem Beschluß nachzukommen.

5. Die Verhütung und Behandlung von Streitfällen und Beschwerden, die sich aus der Anwendung dieser Vereinbarung ergeben, geschieht im Einklang mit den gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und den einzelstaatlichen Gepflogenheiten.

6. Unbeschadet der jeweiligen Rolle der Kommission, der einzelstaatlichen Gerichte und des Gerichtshofs ist jede Frage im Hinblick auf die Auslegung dieser Vereinbarung auf europäischer Ebene über die Kommission zunächst an die Unterzeichnerparteien weiterzuleiten, die eine Stellungnahme abgeben.

7. Falls eine der Unterzeichnerparteien dies beantragt, nehmen diese fünf Jahre nach dem Datum des Ratsbeschlusses eine Überprüfung der Anwendung dieser Vereinbarung vor.

Geschehen zu Brüssel am 14. Dezember 1995

Fritz Verzetnitsch, Präsident des EGB	Antonio Castellano Auyanet, Präsident von CEEP	François Perigot, Präsident von UNICE
Emilio Gabaglio, Generalsekretär des EGB	Roger Gourves, Generalsekretär vom CEEP	Zygmunt Tyszkiewicz, Generalsekretär von UNICE
CES Bld Emile Jacqmain 155 B - 1210 Bruxelles	CEEP Rue de la Charité 15 B - 1040 Bruxelles	UNICE Rue Joseph II 40 B-1040 Bruxelles

---

(1) Im Sinne von Artikel 2 Absatz 4 des Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang zum EG-Vertrag.

FOLGENABSCHÄTZUNG
DIE AUSWIRKUNGEN DES VORSCHLAGS AUF DIE UNTERNEHMEN UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER KMU

TITEL DES VORSCHLAGS: VORSCHLAG FÜR EINE RICHTLINIE DES RATES ZU DER VON UNICE, CEEP UND EGB GESCHLOSSENEN RAHMENVEREINBARUNG ÜBER ELTERNURLAUB

DER VORSCHLAG

1 Warum sind in diesem Bereich unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips gemeinschaftliche Vorschriften erforderlich, und worin besteht ihr wesentlicher Zweck?

Diese Richtlinie hat zum Ziel, die Rahmenvereinbarung über Elternurlaub gemäß den Bestimmungen von Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik im Anhang des Vertrags durchzuführen. Der genannte Artikel sieht vor, daß die von den Sozialpartnern geschlossenen Vereinbarungen durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission durchgeführt werden können. Die Unterzeichnerparteien haben bei der Kommission den Antrag gestellt, dem Rat einen solchen Vorschlag vorzulegen. In Übereinstimmung mit ihrer Mitteilung(2) über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik hat die Kommission eine dreifache Analyse der Vereinbarung vorgenommen. Die Kommission ist der Ansicht, daß alle Bedingungen erfüllt sind (Vertretungsanspruch der Vertragsparteien, Rechtmäßigkeit der Bestimmungen der Vereinbarung, Einhaltung der spezifischen Bestimmungen über die KMU), und daß es daher angezeigt ist, ihren Vorschlag für eine Richtlinie des Rates anzunehmen. Der Europäische Rat in Madrid hat sich überdies erfreut über den Abschluß dieser Vereinbarung geäußert.

AUSWIRKUNGEN AUF DIE UNTERNEHMEN

2 Wer sind die von diesem Vorschlag Betroffenen?

Unabhängig von Erwerbszweig und Unternehmensgröße wären alle Unternehmen und alle Arbeitnehmer von dieser Rahmenvereinbarung betroffen.

3 Welche Verpflichtungen ergeben sich aus dem Vorschlag für die Unternehmen?

Den Unternehmen bieten sich mehrere Möglichkeiten, Arbeitnehmer im Elternurlaub zu ersetzen. Die wichtigsten davon sind:

- Einstellung einer Aushilfe
- Aufteilung der Aufgaben unter den Kollegen
- Nichtausführung der Arbeit bis zur Rückkehr des/der Betroffenen.

(2) KOM(93) 600 endg.

4 Welche wirtschaftliche Auswirkungen sind zu erwarten?

Die Einführung des Elternurlaubs ist auch ein Beitrag zur Umsetzung des vom Europäischen Rat in Essen festgelegten zweiten Schwerpunkts, nämlich der Einführung neuer und flexibler Beschäftigungsformen. Diese Flexibilität muß den Bedürfnissen der Unternehmen gerecht werden, die ihre Wettbewerbsfähigkeit auf den internationalen Märkten erhöhen müssen. Sie muß auch den Interessen der Arbeitnehmer Rechnung tragen, indem sie ihnen die Möglichkeit bietet, ihre Arbeitszeit besser auf ihre Bedürfnisse abzustimmen. Eine von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgehandelte Vereinbarung über dieses Thema ist das geeignetste Instrument, um den Interessen beider Seiten gerecht zu werden.

Die Garantie des Arbeitsplatzes, die mit dem Elternurlaub gewährt wird, dürfte in der Regel dafür sorgen, daß der Kontakt zum Arbeitsmarkt - anders als früher - nicht abbricht, was sowohl den Arbeitnehmern als auch den Unternehmen zugute kommen dürfte. Den Arbeitnehmern bleibt dadurch ein gewisser Aufwand bei der Wiedereingliederung in das Berufsleben erspart, und sie können die Vorteile ihrer Berufserfahrung und der Dauer der Betriebszugehörigkeit wahren. Den Arbeitnehmern bleiben Arbeitskräfte erhalten, die sie ausgebildet haben, und je nachdem in welcher Weise sie beurlaubte Arbeitnehmer ersetzen, entfallen die Ausgaben für die Einstellung oder Ausbildung neuer Arbeitskräfte.

5 Enthält der Vorschlag Maßnahmen, mit denen die besondere Situation der KMU berücksichtigt wird?

Ja, in den Ziffern 17 bis 21 der Begründung des Vorschlags.

KONSULTIERUNG

6 Verzeichnis der Organisationen, die zu dem Vorschlag angehört wurden, und die wesentlichen Elemente ihres Standpunkts dargelegt haben.

Das Verzeichnis der angehörten Organisationen findet sich im Anhang. Näheres über die Standpunkte ist unter Ziffer 14 der Begründung nachzulesen.

ISSN 0256-2383

KOM(96) 26 endg.

DOKUMENTE

DE 04

Katalognummer: CB-CO-96-048-DE-C

ISBN 92-78-00157-0

Amt für amtliche Veröffentlichung der Europäischen Gemeinschaften
L-2985 Luxemburg

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 53113 Bonn
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon: 02 28/3 82 08 40, Telefax: 02 28/3 82 08 44
ISSN 0722-8333